

PARITEE ÅPENHETSRAPPORT 2023



Åpenhetsloven i Paritee

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juni 2022 og har som hensikt å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon.

I Paritee er vi opptatt av å være en ansvarlig samfunnsaktør. Vi har tydelige retningslinjer om ansvarlighet for våre leverandører og samarbeidspartnere. Våre ansatte i konsernet skal til enhver tid være kjent med og jobbe etter Kommunikasjonsforeningens etiske prinsipper og PFUs Vær varsom-plakat. Det er også utarbeidet veiledning for hvilke kunder og bransjer vi ikke vil jobbe med.

Siden åpenhetsloven trådte i kraft 1. juni 2022 har styret sammen med ledelsen i Paritee og datterselskaper jobbet med selskapets aktsomhetsvurderinger. Arbeidet har fulgt OECD sin modell for aktsomhetsvurderinger, og omfatter både vår egen virksomhet, samt leverandører og forretningspartnere.

Vi har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos oss, våre leverandører eller forretningspartnere de siste 12 månedene.

Styret og ledelsen i Paritee tar arbeidet med aktsomhetsvurderinger svært alvorlig, og vil kontinuerlig jobbe med nye vurderinger.

REDEGJØRELSE



Aktsomhetsvurdering i Paritee

Om Paritee

Paritee ble grunnlagt i 2021 av Lars Erik Eikum Grønntun. Selskapet eier i dag et av Skandinavias største kommunikasjonsbyråer, Geelmuyden Kiese med kontorer i København, Oslo og Stockholm og det London baserte kommunikasjonsbyrået Brands2Life med kontorer i UK og USA. Kundene i konsernet er både private og offentlige, nasjonale og internasjonale. Våre selskaper i konsernet arbeider med åpne kundelister og Geelmuyden Kiese er medlem av Transparency International.

Siden oppkjøpene har Paritee overtatt styreplassene i selskapene, og det er disse styrene, i samarbeid med partnerskapet og ledergruppene, som har arbeidet grundig med aktsomhetsvurderinger.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger har fulgt OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

I henhold til informasjonsplikten kan hvem som helst kreve inn informasjon om hvordan Paritee og andre virksomheter håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser. Forespørsel om slik informasjon må sendes skriftlig til enquiries@paritee.com

I henhold til loverket forbeholder vi oss retten til å avslå forespørselen dersom kravet:

- a. Ikke gir tilstrekkelig grunnlag
- b. Er åpenbart urimelig
- c. Etterspør informasjon om personlige forhold
- d. Etterspør informasjon om forretningsforhold som det av konkurransemessige hensyn må holdes hemmelig.



Figur 1: OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv

Aktsomhetsvurdering i Paritee

Paritee og ansatte

I Paritee vektlegger vi betydningen av å være en ansvarlig samfunnsaktør. Vårt arbeid starter med det som er enklest å påvirke og kontrollere - våre egne arbeidsforhold og bedriftskultur. Vi er bevisste på at vårt arbeidsmiljø og våre jobber er gjensidig avhengige, og vi arbeider målrettet for å sikre trygge arbeidsforhold, fravær av diskriminering, trakassering, helse- og belastningsskader, samt opprettholde mangfoldet. Av den grunn har ledelsen satt klare målsetninger i konsernet:

- Maks 20 prosent årlig medarbeider-utskiftning.
- Mindre enn 5 dager sykemelding i gjennomsnitt per år blant alle medarbeidere.
- At det er 0 tilfeller av mobbing/trakassering eller annen form for diskriminering eller krenkelse.

For å oppnå disse målene har vi implementert flere tilbud og tiltak for våre ansatte i de ulike selskapene, slik som fleksibel arbeidstid og arbeidsted, sosiale arrangementer, kompetanseheving gjennom kurs og arrangementer, gunstige lunsjordning, sponset mobiltelefonabonnement og bredbåndstilgang, samt gode person- og helseforsikringer.

For å håndheve vår nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering, har vi et eget varslingsystem som sikrer at ansatte kan trygt melde fra om uønskede hendelser. Varslinger behandles konfidensielt og sendes direkte til de respektive selskapenes partnere, for Geelmuyden Kiese er dette advokatfirma, Skau Reipurth & Partnere, som undersøker varselet og veileder ledelsen i det enkelte selskapet i videre prosess.

Paritee har i konsernet et tydelig rammeverk for talent- og karriereutvikling, der ansatte evalueres årlig av både kolleger og ledere. For å vurdere bedriftskulturen og effekten av våre tiltak, gjennomføres det årlig en anonym spørreundersøkelse.

Det avholdes ukentlige allmøter i alle selskapene i konsernet hvor informasjon om ulike tiltak blir presentert. Ansatte har til enhver tid enkel tilgang til de respektive selskapenes personalhåndbok, som gir grundig forklaring på plikter, goder, rutiner og retningslinjer.

Alle ansatte forventes å være kjent med og arbeide i tråd med [Kommunikasjonsforeningens etiske prinsipper](#) og [PFUs Vær varsom-plakat](#). Videre har vi interne regler for kjøp og salg av verdipapirer.

Arbeidsgruppen har ikke avdekket mistanker om mislighold eller kritikkverdige forhold. Vi anser Paritees ansvarlighet overfor ansatte i konsernet som avgjørende for virksomheten, og arbeidet med å ivareta våre egne arbeidsforhold og internkultur har høyeste prioritet.

Leverandører og samarbeidspartnere

Arbeidsgruppen har gjennomgått Paritees største underleverandører i de enkelte selskapene i konsernet. Som en kunnskapsbasert kompetansebedrift har konsernet et begrenset antall underleverandører. Disse er primært involvert i produksjonsressurs-innleie knyttet til kampanjeutvikling og utførelse av filmopptak, fotografering og annen produksjon. Andre underleverandører er engasjert for informasjon og datainnsamlingstjenester, som programvare og forbrukerundersøkelser. Før oppdragets oppstart inngås det alltid en skriftlig arbeidsavtale eller kontrakt. Som en standard praksis i våre samarbeidsavtaler krever Paritee at leverandørene overholder gjelde lands lovgivning og forskrifter. I løpet av de siste 12 månedene har vi kun benyttet oss av leverandører som vi har hatt et langvarig samarbeid med, og vi har tillit til deres pålitelighet ut over den skriftlige avtalen. 5

Aktsomhetsvurdering i Paritee

Potensielle risikofaktorer knytter seg primært til leverandørenes arbeidsforhold for deres egne ansatte, samt håndtering av potensielt personsensitiv data i forbrukerundersøkelser.

Arbeidsgruppen har ikke avdekket noen mistanke om mislighold eller kritikkverdige forhold. Vi vurderer derfor risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som lav. Det er for tiden ikke iverksatt ytterligere tiltak ut over den løpende dialogen vi har med våre faste leverandører. Imidlertid vil det bli gjennomført jevnlig stikkprøver i forbindelse med nye prosjekter.

Paritee har materielle eiendeler som datamaskiner, mobiltelefoner og annet teknisk utstyr som de ansatte bruker. Alt teknisk utstyr anskaffes direkte av konsernets selskaper gjennom avtaler med anerkjente lokale leverandører. Selv om det ikke er noen absolutt garanti for at produsentenes underleverandører ikke bryter menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, har arbeidsgruppen for øyeblikket ingen mistanker om slike forhold. Vi vil til enhver tid vurdere offentlig tilgjengelig informasjon før nye innkjøp gjennomføres.

Kunder

Paritee konsernet har en rekke kunder fra både privat og offentlig sektor, både nasjonalt og internasjonalt. Vi betjener et bredt spekter av bransjer, fra legemiddelindustrien til ideelle organisasjoner. Vi opprettholder en åpen kundeliste for å sikre full åpenhet om våre samarbeidspartnere. Ledelsen har utarbeidet retningslinjer som angir hvilke bransjer og selskaper vi ikke ønsker å samarbeide med. I tilfeller der det er tvil, vil den lokale ledelsen i samråd med Paritee og styret ta en avgjørelse. Vi respekterer at ansatte har ulike verdier og moralske overbevisninger, og de har rett til å reservere seg mot å jobbe med kunder som strider mot deres egne overbevisninger.

Arbeidsgruppen har gjennomgått kundelisten for selskaper og organisasjoner som Paritee har samarbeidet med de siste 12 månedene, og har ikke avdekket noen mistanke om mislighold eller kritikkverdige forhold. Likevel erkjenner arbeidsgruppen at kundeledet utgjør den største risikofaktoren for oss. Dette gjelder spesielt i tilfeller der det av oppdragets natur er begrenset med tid fra første kontakt til avtaleinngåelse og utførelse av oppdraget.

I slike situasjoner er det økt krav til kundeansvarlige i Paritee om å kontinuerlig innhente relevant kundeinformasjon for aktsomhetsvurdering. De lokale lederne i selskapene i Paritee konsernet vil sammen med CEO i Paritee følge opp kundeansvarlige i slike situasjoner.

Oppsummering

Arbeidsgruppen bestående av styret og ledelsen i Paritee og selskaper og konsernet har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos oss, våre leverandører eller forretningspartnere de siste 12 månedene. Selv om vi per i dag anser eget konsern, selskap og egen kultur som lav risiko vil eget arbeidsmiljø og kvalitetssikring av rutiner og rammeverk ha vår høyeste prioritet. Også på leverandørsiden anser vi per nå at det er lav risiko, dette grunnet at vi i dag benytter oss av svært få leverandører, og da av kjente samarbeidspartnere i form av produksjonstjenester. På kundesiden anser vi det som relativt lav risiko, men vi anerkjenner at det kan være utfordringer ved nye oppdragsgivere, spesielt knyttet til oppgaver med rask oppstart. Arbeidsgruppen vil derfor jobbe med å videreutvikle retningslinjene og kontrollrutinene ved slike oppdrag.

Lars Erik Eikum Grønntun
Styrets leder

Henrik Lisæth
Styremedlem

Daniel Anders Andersson
Styremedlem

PARITEE

Kontaktperson

Jonas Palmqvist

+46 70 724 09 77

palmqvist@paritee.com

Paritee AS

St. Olavs Plass 5, 9.etg., 0165 Oslo

Postboks 541, 0105 Sentrum

www.paritee.com

